

# Electrolux Professional ersättningsrapport 2020

## Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Electrolux Professional AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till koncernchef och verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning "Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram".

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 26 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 141-142 i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 66-77 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 26 på sidan 140 i årsredovisningen för 2020.

## Utveckling under 2020

Koncernchef och verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 4-5 i årsredovisningen 2020.

## Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärs-

strategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning i förhållande till det som gäller i respektive koncernledningsmedlems anställningsland eller region. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner.

Den rörliga ersättningen består av både kortsiktiga och långsiktiga kontantbaserade incitament. För närvarande finns inga beslutade aktierelaterade LTI-program.

Riktlinjerna finns på sidorna 91-93 i Förvaltningsberättelsen i årsredovisningen för 2020. Bolaget har under 2020 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på [www.electroluxprofessional.com/corporate](http://www.electroluxprofessional.com/corporate). Ingen ersättning har krävts tillbaka.

## Rörlig kortsiktig kontantersättning

Den rörliga kortsiktiga ersättningen till koncernchef och verkställande direktör baseras på fasta finansiella mål på koncernnivå. Det intjänas under en ettårsperiod (2020) och kan ge upp till 100% av den årliga grundlönen (se tabell 2(a)).

## Rörlig långsiktig kontantersättning

År 2020 implementerade bolaget ett långsiktigt kontantbaserat program (LTI2020) för ledande befattningshavare som omfattar 23 deltagare. Villkorat av att vissa på förhand bestämda prestationsmål (se tabell 2(b)) uppfylls kan deltagarna i programmet ha rätt att erhålla en kontant utbetalning efter utgången av en treårig intjänandeperiod (2020-2022). Mätperioden (prestationsperioden) för uppfyllandet av målen är ett år (2020). Storleken på den högsta kontantutbetalningen är beroende av deltagarens position. För koncernchef och verkställande direktör kan sådan utbetalning uppgå till maximalt 100% av den årliga grundlönen 2020.

Styrelsen har fastställt en högsta och en lägsta nivå för vart och ett av prestationsmålen. Om den högsta nivån uppnås eller överstigs kommer kontantutbetalningen att uppgå till (men inte överstiga) den maximala kontanta betalning som kan betalas inom ramen för programmet. Om resultatet är under den högsta nivån men överstiger den lägsta nivån kommer en proportionerlig kontantutbetalning att göras. Ingen

Tabell 1 – Totalersättning till koncernchef och verkställande direktören under 2020 (Tkr)<sup>1</sup>

Tkr	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnad <sup>5</sup>	Total ersättning	Andelen fast respektive rörlig ersättning
	Fast kontantlön <sup>2</sup>	Andra förmåner <sup>3</sup>	Ettårig	Flerårig <sup>4</sup>				
Alberto Zanata (Koncernchef och verkställande direktör)	5 392	343	-	-	-	429	6 163	100%/0%

- Med undantag för Flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2020 (oavsett om utbetalning har skett samma år). Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2020 och i den mening intjänats (med utbetalning kvartal 1 efterföljande år). Ingen flerårig rörlig ersättning var, i enlighet med vad som anges i Tabell 2(b) nedan, föremål för s.k. vesting under 2020.
- Grundlön och fast ersättning för konkurrensklausul.
- Företagsbil och sjukvårdsförsäkring
- Intjänade långsiktiga kontantbaserade incitament. Det pågående långsiktiga kontantbaserade incitamentprogrammet (LTI2020), är fullt intjänat 2022.
- Pensionskostnader, bestående av pensionsavgifter för avgiftsbestämd pension i enlighet med kollektivavtalsbestämmelser, har till fullo redovisats som fast ersättning, eftersom det inte utgått någon rörlig lön 2020

utbetalning kommer att göras om resultatet är på eller under den lägsta nivån. För att eventuell betalning ska göras måste också deltagaren förbli anställd under hela den treåriga intjänandeperioden.

Deltagarna måste köpa Electrolux Professional-aktier för en eventuell kontantutbetalning som erhålls inom ramen för programmet, efter avdrag för inkomstskatt, och behålla sådana aktier under en period om två år.

Under 2020 uppnåddes inte de lägsta nivåerna för de två prestationsmålen vilket innebär att ingen utbetalning kommer att göras inom ramen för LTI2020, efter slutet av intjänandeperioden.

### Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för koncernchef och verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2020 beaktats.

I tabell 2(a) och 2(b) nedan beskrivs hur prestationskriterierna för utbetalning av rörliga kortsiktiga och långsiktiga kontantbaserade incitament, har tillämpats under räkenskapsåret.

### Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Electrolux Professional AB börsnoterades på NASDAQ Stockholm den 23 mars 2020 och därmed presenteras inte jämförande siffror avseende föregående räkenskapsår. Från och med 2021 kommer Electrolux Professional att presentera information avseende förändringar med räkenskapsåret 2020 som referens.

**Tabell 2(a) – Koncernchef och verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kortsiktig kontanterersättning**

	Beskrivning av prestationskriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Alberto Zanata (Koncernchef och verkställande direktör)	EBITA tillväxt (%) <sup>1</sup>	50%	a) -24% b) 0 kr
	Nettoomsättningstillväxt (%) <sup>2</sup>	30%	a) -21% b) 0 kr
	Operativt rörelsekapital i procent av nettoomsättningen (%) <sup>3</sup>	20%	a) 19,9% b) 0 kr

- 1) Årlig EBITA-tillväxt (%), justerat med genomsnittlig ränta för 2020 i Mkr. EBITA = EBIT (faktiskt) plus avskrivningar. Exklusive effekter av förvärv och avyttringar 2020.  
 2) Årlig extern nettoomsättningstillväxt (%), justerat med genomsnittlig ränta för 2020 i Mkr. Exklusive effekter av förvärv och avyttringar 2020.  
 3) Operativt rörelsekapital (exklusive bidrag från factoring) dividerat med extern nettoomsättning (%). Operativt rörelsekapital är genomsnittligt 12 månader. (Kundfordringar exkl factoring+lager+leverantörsskulder) justerat med genomsnittlig ränta för 2020. Extern nettoomsättning 12 månader. Extern nettoomsättning justerat med genomsnittlig ränta för 2020. Exklusive effekter av förvärv och avyttringar 2020.

**Tabell 2(b) – Koncernchef och verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig långsiktig kontanterersättning**

	Programmets namn (Prestationsperiod/Datum för intjänande)	Beskrivning av prestationskriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Alberto Zanata (Koncernchef och verkställande direktör)	LTI2020 (2020/ 2022-12-31)	Resultat per aktie <sup>1</sup>	60%	a) 0,97 kr b) 0 kr
		Operativt kassaflöde efter investeringar <sup>2</sup>	40%	a) 570 Mkr b) 0 kr

- 1) Periodens resultat (hänförligt till aktieägare i Electrolux Professional) divideras med det genomsnittligt viktat antalet utestående aktier under perioden.  
 2) Operativt kassaflöde efter investeringar justerat för finansiella poster, betald skatt och förvärv / avyttringar av verksamheter.

**Tabell 3 – Ersättning och bolagets resultat för räkenskapsåret 2020 (RR)**

	RR 2020
Ersättning till koncernchef och verkställande direktören (Tkr)	6 163
EBITA (Mkr)	533
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda <sup>1</sup> i moderbolaget, Electrolux Professional AB (Tkr)	509

- 1) Total ersättning 2020 för arbetare och tjänstemän, exklusive medlemmar i bolagets ledningsgrupp, per genomsnittlig heltidsanställd inom Electrolux Professional AB